

改正外国人雇用管理指針 について

2026年6月14日より改正外国人雇用管理指針が段階的に適用開始されています。外国人を雇用する事業主が押さえておくべきポイントについて解説します。

はじめに

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(外国人雇用管理指針)が改正され、2026年6月14日から段階的に適用が始まっています。今回の改正は、不法就労防止の強化や育成就労制度の施行など、外国人を取り巻く法制度の変化に対応したものです。外国人労働者を雇用している企業、またはこれから雇用を検討している企業は、内容を把握しておく必要があります。

改正の背景

今回の指針改正は、主に以下の動向を踏まえて行われました。

- ・ 外国人雇用状況届出制度の運用改善の必要性
- ・ 2026年10月1日からの改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則等の施行
- ・ 2027年4月1日からの育成就労制度の施行

適用される主な改正内容

今回の適用開始分のポイントは以下の3点です。

1 : 同一労働同一賃金ガイドラインが外国人労働者にも適用される

「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(同一労働同一賃金ガイドライン)は、外国人労働者を含むすべての対象労働者に適用されます。外国人だからという理由で待遇に差をつけてはならず、改正指針はこの点を事業主の留意事項として明記しています。

2 : 外国人労働者の日本語学習支援等に努める

外国人労働者が職場に適応し、安全・安定的に就労できるよう、事業主は日本語学習の支援や生活上の相談対応などに取り組むよう求められます。特に日本語でのコミ

ュニケーションが難しい労働者に対して、業務上の指示や安全衛生情報が確実に伝わる体制づくりが必要です。

3 : 外国人雇用状況届出の際に在留カード読取アプリを活用する

外国人の雇入れ・離職の際には、在留カードを確認してハローワークへ届け出ることが法律で義務付けられています。近年は在留カードの偽造が巧妙化しており、改正指針では出入国在留管理庁の在留カード読取アプリを使い、偽造・変造がないか確認するよう促しています。また、2026年6月14日交付分から在留カードの券面(記載レイアウト)も変更され、確認項目の記載位置が変わります。あわせて、同日からは在留カードとマイナンバーカードが一体化した「特定在留カード」の運用も始まり、「在留期間」など一部の情報は券面に記載されず、ICチップ内だけに記録されるため、確認には最新版の読取アプリが必要です。現場での確認手順を見直しておきましょう。

今後の適用スケジュール

2026年10月1日からは、パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた際の労働条件明示事項として、「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が義務化されます。これも外国人労働者に適用されます。また2027年4月1日からは、育成就労制度の施行に伴う改正内容が適用される予定です。

まとめ

外国人雇用管理指針は、厚生労働省が事業主に求める実務上の重要な基準であり、入管法や労働基準法とあわせて理解しておく必要があります。特に不法就労防止の観点から、「適切な雇用管理は事業主の責務」という姿勢が今回の改正で明確に打ち出されています。同一労働同一賃金、日本語学習支援、在留カードの確認手順の3点を、今一度見直しておきましょう。